

TITLUL IV

SALARIZAREA

Repere bibliografice

M. Alexe, Dreptul de creanță privilegiată al angajaților asupra salariului, în R.R.D.M. nr. 2/2003, p. 42-45; *A.-A. Bora, S. Știr*, Considerații în legătură cu aplicarea legislației ce reglementează salarizarea polițiștilor în Ministerul Administrației și Internelor, în Dreptul nr. 5/2007, p. 95-100; *O. Cazan*, Din practica Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, în R.R.D.M. nr. 1/2004, p. 189; *O. Cazan*, Precizări ale Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei cu privire la unele probleme ridicate în practică, în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 179; *C. Gîlcă*, Reorganizarea întreprinderilor – analiza dispozițiilor noului Cod al muncii în raport cu legislația și jurisprudența europeană, Ed. Rosetti, București, 2005; *C. Gîlcă*, Transferul întreprinderii, în R.R.D.M. nr. 4/2003, p. 43-57; *N. Grigorie-Lăcrița*, Prestarea muncii pe bază de convenții civile, ed. a 2-a, Ed. C.H. Beck, București, 2008, p. 229-270; *D. Pătrașcu*, Reglementările privind fondul de garantare al creanțelor salariale în câteva din statele membre ale Uniunii Europene, în R.R.D.M. nr. 4/2005, p. 196-204; *A. Râpeanu*, Salarizarea personalului didactic din învățământul preuniversitar, în R.R.D.M. nr. 3/2007, p. 101; *I. Roșu*, Noul Cod al muncii. Fondul de garantare pentru plata creanțelor, în R.R.D.M. nr. 3bis/2003, p. 31-33; *I.T. Ștefănescu*, Regimul creanțelor salariale în cadrul insolvenței angajatorului, în Dreptul nr. 10/2006, p. 47-62; *C. Tufan*, Plata salariilor, în R.R.D.M. nr. 3 bis/2003, p. 34-37; *Al. Țiclea*, Noi norme ale Uniunii Europene, în R.R.D.M. nr. 1/2009, p. 5 și urm.; *O. Ținca*, Despre garantarea plății creanțelor salariale în caz de insolvență a angajatorului, în R.R.D.M. nr. 4/2007, p. 33; *B. Vartolomei*, Cu privire la corecta interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 53 și art. 159 alin. (3) din Codul muncii, în Dreptul nr. 7/2009, p. 102-108; *A. Vidat*, Coordonate principale ale salarizării personalului din autoritățile și instituțiile publice, în R.R.D.M. nr. 2/2008, p. 51-68; *N. Voiculescu*, Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare, ed. a 2-a revizuită, Ed. Wolters Kluwer, București, 2007, p. 117 și urm.; *N. Voiculescu*, Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale și protecția salariaților în cazul insolvenței angajatorului în dreptul comunitar și jurisprudența Curții Europene de Justiție, în R.R.D.M. nr. 1/2003, p. 33-36; *N. Voiculescu*, Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale și protecția salariaților în cazul insolvenței angajatorului, legislație națională și comunitară, în R.R.D.M. nr. 2/2006, p. 33-38; *M. Volonciu*, Transferul colectiv (integral), în R.R.D.M. nr. 2/2004, p. 43-47.

Capitolul I

Dispoziții generale

Art. 154. (Salariul: noțiune și acordare)

(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

LEGISLAȚIE COMPLEMENTARĂ

Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 (M. Of., P. a V-a, nr. 5 din 29 ianuarie 2007)

Art. 38. (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului de muncă.

(2) La unitățile producătoare de produse agricole, o parte din salariu se poate plăti și în natură. Plata în natură, stabilită prin negocieri colective în unități, nu poate depăși 30% din salariu.

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 160 din Codul muncii, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(4) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Art. 43. (1) Angajatorul va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.

(2) În situația în care angajatorul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt.

(3) În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor și dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri la nivelul unității sau instituției se va stabili modul concret de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității, prezenți în incinta unității în așteptarea reluării activității sau la domiciliu, de unde să poată fi convocați de unitate.

(4) În cazurile prevăzute la alin. (3), salariații beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

(5) În cazul în care din motive obiective este necesară reducerea sau întreruperea temporară a activității, pentru maximum 15 zile pe an, cu obligativitatea reluării ei, unitatea, cu acordul sindicatelor, poate acorda concediu fără plată.

Art. 44. Plata salariilor se face periodic, la datele ce se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității sau instituției.

Art. 45. Salariații unităților trimiși în delegație în țară sau străinătate vor beneficia de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport, de asigurare și a costului cazării, potrivit condițiilor stabilite prin contractele colective de muncă la celelalte niveluri;

b) diurnă de deplasare, al cărei quantum se stabilește prin negociere la nivel de ramură, grupuri de unități sau unitate; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin actele normative ce se aplică la instituțiile publice.

Art. 46. Salariații unităților trimiși în detașare beneficiază de drepturile de delegare prevăzute la art. 45. În cazul în care detașarea depășește 30 de zile consecutive, în locul diurnei zilnice se plătește o indemnizație egală cu 50% din salariul de bază zilnic. Această indemnizație se acordă proporțional cu numărul de zile ce depășește durata neîntreruptă de 30 de zile.

Art. 47. Persoanele detașate își mențin toate drepturile pe care le-au avut la data detașării, cu excepția celor privind igiena și protecția muncii, chiar dacă la locul de muncă unde sunt detașate acestea nu se mai regăsesc. Dacă la locurile de detașare, drepturile echivalente au niveluri mai mari sau se acordă și alte drepturi, persoanele detașate beneficiază de acestea, inclusiv de toate drepturile privind protecția și igiena muncii, corespunzătoare noului loc de muncă.

Art. 48. (1) Toate drepturile bănești cuvenite salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații bănești ale unității.

(2) În caz de faliment sau lichidare judiciară, salariații au calitatea de creditori privilegiați, iar drepturile lor bănești constituie creanțe privilegiate, urmând să fie plătite integral, înainte de a-și revendica cota-parte ceilalți creditori.

Art. 49. Angajatorii vor ține o evidență în care să se menționeze activitatea desfășurată în baza contractului individual de muncă și drepturile de care salariații au beneficiat și le vor elibera dovezi despre acestea.

Art. 50. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin două salarii de bază avute în luna pensionării.

Art. 51. În afară de ajutoarele prevăzute de lege, la care au dreptul, salariații vor beneficia și de următoarele ajutoare:

a) în cazul decesului salariatului, un ajutor acordat familiei, de cel puțin două salarii medii lunare pe unitate;

b) dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, quantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 3 salarii medii pe unitate;

c) un salariu mediu pe unitate, plătit de aceasta mamei, pentru nașterea fiecărui copil; dacă mama nu este salariată, soțul acesteia beneficiază de plata unui salariu mediu pe unitate;

d) un salariu mediu pe unitate plătit de unitate la decesul soțului sau soției ori la decesul unei rude de gradul I aflate în întreținerea salariatului.

Art. 101. Drepturile prevăzute în contractele individuale de muncă nu pot fi sub nivelul celor stabilite prin contractele colective de muncă.

REGLEMENTĂRI INTERNAȚIONALE

► Convenția O.I.M. nr. 95/1949 privind protecția salariului, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973 (B. Of. nr. 81 din 6 iunie 1973).

Carta socială europeană revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999 (M. Of. nr. 193 din 4 mai 1999)

PARTEA I. Părțile contractante recunosc ca obiectiv al politicii lor, a cărui realizare o vor urmări prin toate mijloacele utile pe plan național și internațional, atingerea condițiilor specifice pentru asigurarea exercitării efective a următoarelor drepturi și principii:

4. toți lucrătorii au dreptul la o salarizare echitabilă care să le asigure lor, precum și familiilor lor un nivel de trai satisfăcător;

Art. 4. Dreptul la o salarizare echitabilă. În vederea asigurării exercitării efective a dreptului la o salarizare echitabilă, părțile se angajează:

1. să recunoască dreptul lucrătorilor la o salarizare suficientă, care să le asigure acestora, precum și familiilor lor un nivel de trai decent;

2. să recunoască dreptul lucrătorilor la o rată majorată a salarizării pentru orele suplimentare de muncă, cu excepția unor cazuri speciale;

3. să recunoască dreptul lucrătorilor și al lucrătoarelor la salarizare egală pentru muncă de valoare egală;

4. să recunoască dreptul tuturor lucrătorilor la o perioadă de preaviz rezonabilă, în cazul încetării angajării;

5. să nu autorizeze reținerile din salarii decât în condițiile și în limitele prescrise de legislația sau de reglementarea națională ori fixate prin convenții colective sau prin sentințe de arbitraj.

Exercitarea acestor drepturi trebuie să fie asigurată fie prin intermediul convențiilor colective încheiate în mod liber, fie prin metodele legale de fixare a salariilor, fie prin orice altă modalitate adecvată condițiilor naționale.

JURISPRUDENȚA INSTANȚELOR JUDECĂTOREȘTI

1. Refuz de plată a salariului pe motivul neprestării orelor de muncă de către angajat.

►a) Conform dispozițiilor art. 154 alin. (2) C. muncii, pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

Soluția pronunțată în sensul admiterii acțiunii și obligării angajatorului la plata drepturilor salariale convenite salariatului pentru perioada 1 ianuarie 2003 – 31 ianuarie 2004 și a diferenței de impozit pentru anii 2002 și 2003 se bazează pe interpretarea corectă atât a probei cu înregistrări administrate în cauză, cât și a dispozițiilor legale aplicabile.

Conform mențiunilor existente în statele de plată, salariatul a desfășurat activitate în beneficiul angajatorului, astfel că în mod corect au fost înlăturate apărările formulate de angajator, conform cărora neplata salariului ar fi justificată de neprestarea orelor de muncă de către angajat. Dispozițiile art. 164 alin. (2) C. muncii interzic angajatorului să facă orice reținere din salariu cu titlu de daune, în lipsa unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, care să constate datoria certă, lichidă și exigibilă a salariatului. În cazul în care nu s-a făcut dovada existenței unui titlu executoriu împotriva salariatului, refuzul achitării drepturilor salariale de către angajator

este nejustificat (C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 2512 din 28 octombrie 2005, nepublicată);

►b) Statele de plată depuse la dosar dovedesc faptul că salariatul a lucrat în perioada pentru care au fost solicitate drepturile salariale, astfel încât angajatorul are obligația corelativă de a-i plăti salariul convenit, în condițiile în care posibilitatea plății în natură a salariului nu a fost prevăzută nici în contractul individual de muncă și nici în contractul colectiv de muncă. Pe de altă parte, angajatorului îi este interzis, prin dispozițiile art. 164 alin. (2) C. muncii, să facă orice rețineri din salariu cu titlu de daune cauzate angajatorului, în lipsa unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile, care să constate datoria certă, lichidă și exigibilă a salariului. În cazul în care de la data pronunțării hotărârii primei instanțe și până la data soluționării recursului nu a intervenit o astfel de hotărâre, angajatorul nu poate să invoce că obligația sa de plată a salariilor aferente perioadei în litigiu ar fi fost stinsă prin „compensare” cu mărfurile însușite de către angajat din depozitele societății (C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., decizia nr. 2503 din 28 noiembrie 2005, nepublicată).

2. Angajatul nu este îndreptățit la plata salariului în cazul neîndeplinirii obligației de a presta munca. ►a) Mijloace de probă. Sarcina probei.

Contractul individual de muncă reprezintă izvorul drepturilor și obligațiilor reciproce între angajat și angajator. Astfel, pentru derularea unui raport juridic de muncă este necesară prestarea muncii de către angajat și îndeplinirea contraprestației la care s-a obligat angajatorul, aceea de plată a salariului convenit. În speța dedusă judecății, pârâțul angajator a susținut și a dovedit că salariatul nu și-a înde-

plinit obligația de a presta munca, astfel încât nu este obligat de a oferi contra-prestația, respectiv drepturile salariale.

Angajatorul, căruia îi revine sarcina probei în litigiile de muncă, potrivit art. 287 C. muncii, a depus la dosar foile colective de prezență și condica de prezență, acestea fiind documentele justificative ale muncii prestate, pe baza cărora se plătesc drepturile salariale. Din analiza acestor înscrisuri rezultă că salariatul nu s-a prezentat la serviciu și nu a desfășurat în nicio zi din perioada invocată munca pentru care a fost angajat, întrucât nu a semnat condica de prezență și nu figurează în fișa de pontaj cu ore lucrate, așa cum sunt ceilalți angajați din sectorul administrativ. Prin urmare, nu se poate aprecia că reclamantul a depus o activitate continuă, în baza contractului de muncă, pentru a pretinde plata acestei munci.

Afirmația în sensul că natura muncii reclamantului de antrenor presupunea prezența sa pe terenul de joc sau la antrenamentele echipei în toată această perioadă, și nu la sediul asociației, nu este justificată prin nicio probă administrată în cauză, întrucât chiar și munca prestată ocazional în afara sediului se dovedește prin fișa de pontaj ce stă la baza calculării drepturilor salariale. Concluzia în sensul că pârâta ar fi trebuit să-l sancționeze disciplinar pe reclamant prin desfacerea contractului de muncă dacă acesta ar fi lipsit nu este un argument întemeiat pe dispoziții legale, întrucât aplicarea sancțiunii disciplinare nu este o obligație legală și imperativă a legislației muncii, fiind lăsată la latitudinea angajatorului (C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 2007/R din 7 septembrie 2005, nepublicată);

►b) Reîncadrare. Refuzul salariatului de a se prezenta la locul de muncă oferit de către angajator. Salariatul a fost reîncadrat

într-un post de conducere echivalent cu cel deținut anterior, în aceeași funcție de „Șef Birou”, cu același salariu, fără schimbarea felului muncii sau a locului muncii și astfel este nejustificată decizia acestuia de a nu se mai prezenta la acest loc de muncă. În mod legal și temeinic nu se justifică plata drepturilor bănești aferente perioadei în care salariatul a refuzat să se prezinte la locul de muncă oferit de către unitate, neexistând culpa angajatorului (C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 842/R din 1 octombrie 2004, nepublicată).

3. Drepturi salariale pretinse după încetarea raporturilor de muncă. Contract individual de muncă pe durată determinată.

1) Raporturile de muncă dintre părți au încetat la data expirării termenului pentru care a fost încheiat contractul individual de muncă, modificat prin actul adițional, astfel cum rezultă în mod individual din contractul individual de muncă și actul adițional, cât și din decizia emisă în raport de dispozițiile art. 56 lit. j) C. muncii. Prin probele administrate, pârâta nu a probat că a prestat activitate în calitate de angajat al reclamantei, iar din fișa colectivă și statul de plată pe luna iulie 2005 rezultă clar că aceasta nu mai era salariată în unitate în luna iulie 2005. Nu se poate considera că pârâta nu a avut cunoștință de data încetării raporturilor de muncă, de vreme ce a semnat personal actul adițional la contractul individual de muncă, în care se stipula clar durata contractului individual de muncă pe perioadă determinată, cât și cererile adresate reclamantei, în care solicita eliberarea carnetului de muncă și specifica expres că la data de 30 iunie 2005 a încetat contractul individual de muncă încheiat pe perioadă determinată.

2) De vreme ce raporturile de muncă dintre părți au încetat la data de 30 iunie 2005,

pârâta nu mai era îndreptățită la bonurile de masă, mașină de serviciu și cardul de alimentare în cursul lunii iulie 2005. Încasarea tichetelor de masă, cât și utilizarea avansurilor, ulterior încetării raporturilor de muncă dintre părți, nu poate conduce la concluzia transformării contractului individual de muncă pe perioadă determinată în contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată, având voința părților clar exprimată în actele scrise depuse la dosar, ci îndreptățește pe reclamantă să-și recupereze sumele de bani și serviciile primite necuvenit de către pârâtă în condițiile prevăzute de art. 272 C. muncii (C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 3201/R din 1 noiembrie 2006, nepublicată).

4. Despăgubiri pentru discriminarea unui salariat prin neacordarea cotei de participare la profitul societății. Prejudiciu moral.

1) Instanța de recurs a constatat că salariatul a fost discriminat indirect cu privire la modul de atribuire a profitului către salariați, cu titlu de beneficiu, și a dispus trimiterea cauzei spre rejudecare pentru completarea probațiunii constând în verificarea statelor de plată ale angajaților care au beneficiat de cota de profit, a cuantumului sumei avute la dispoziție, precum și a sumei ce se cuvine recurentului-reclamant, aspecte ce pot fi lămurite prin efectuarea unei expertize contabile.

Tribunalul, la rejudecarea în fond după casare, a reținut că reclamantul, având funcția de tehnician proiectant, nu se încadrează în niciunul dintre cele trei grupuri de salariați care, în raport de criteriile aprobate de Comitetul de Direcție, au fost recompensate. Însă, față de considerentele deciziei de casare, care a constatat existența unei discriminări între reclamant și ceilalți salariați recompensați, Tribunalul

a apreciat corect că reclamantului i se cuvine o cotă de profit corespunzătoare cotei primite de salariatul cu pregătire medie, la care se adaugă dobânda legală, de la data introducerii cererii și până la plata efectivă, conform dispozițiilor art. 1073, coroborat cu dispozițiile art. 1088 C. civ.

2) Pretinsa marginalizare pe durata procesului, traumele și presiunile care au condus la demisie nu au format obiectul litigiului, instanța fiind investită cu o cerere prin care se solicită constatarea discriminării indirecte săvârșite de Comitetul director cu privire la modul de atribuire a profitului societății către salariați, cu titlu de beneficiu. Așa fiind, prejudiciul moral se impune să fie urmarea acestei fapte, în raport de care trebuie stabilită legătura de cauzalitate. Or, din cei 100 de salariați ai institutului au fost recompensați 39-38 cu studii superioare și 1 cu studii medii – situația recurentului, tehnician proiectant, fiind asimilată cu cea a unicului angajat cu studii medii recompensat. Față de această împrejurare, s-a apreciat în sensul că recurentul nu a făcut dovada prejudiciului moral suferit, conform dispozițiilor art. 999 C. civ. În condițiile în care alți 60 de salariați nu au fost recompensați, existând o singură excepție între angajații cu studii medii, nu se poate considera că, prin decizia Comitetului director, s-a adus atingere prestigiului profesional și personalității recurentului, a cărui activitate a fost apreciată la fel cu a celorlalți salariați aflați în această situație, respectiv având același nivel de pregătire (C.A. București, s. a VII-a civ., confl. mun. și asig. soc., decizia civilă nr. 3218/R din 9 octombrie 2007, nepublicată).

5. Discriminare. Despăgubiri acordate în baza dispozițiilor O.G. nr. 137/2000.

Reglementarea generală în materia discriminării este O.G. nr. 137/2000, așa cum a

fost modificată prin Legea nr. 48/2002, O.G. nr. 77/2003 și aprobată prin Legea nr. 27/2004. Conform dispozițiilor art. 21 din acest act normativ, în toate cazurile de discriminare prevăzute în prezenta ordonanță, persoanele discriminate au dreptul să pretindă despăgubiri proporționale cu prejudiciul suferit, precum și restabilirea situației anterioare discriminării, potrivit dreptului comun.

Dispozițiile art. 5 alin. (4) C. muncii, conform cu care constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe, apar ca dispoziții speciale în raport cu dispozițiile actelor normative mai sus prezentate, fiind aplicabile litigiilor de muncă în care pretențiile formulate cu titlu de drepturi salariale solicitate reprezintă, în realitate, despăgubirile materiale proporționale cu prejudiciul suferit, de care face vorbire O.G. nr. 137/2000 (C.A. Brașov, decizia civilă nr. 130/M din 28 aprilie 2006, în C.P.J.C. Brașov 2006, p. 218).

≪O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare a fost republicată în M. Of. nr. 99 din 8 februarie 2007. Prevederile art. 21 alin. (1) au fost preluate în art. 27 alin. (1), potrivit căruia: „Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului”.

Prin Deciziile nr. 818/2008, nr. 819/2008, nr. 820/2008, nr. 821/2008, Curtea Constituțională a admis excepția de neconstituționalitate și a constatat că prevederile art. 1, art. 2 alin. (3) și art. 27 alin. (1) din

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, sunt neconstituționale, în măsura în care din acestea se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în alte acte normative. De asemenea, prin Decizia nr. 1325/2008, Curtea Constitu-

țională a constatat că dispozițiile O.G. nr. 137/2000 sunt neconstituționale în măsura în care din ele se desprinde înțelesul că instanțele judecătorești au competența să anuleze ori să refuze aplicarea unor acte normative cu putere de lege, considerând că sunt discriminatorii, și să le înlocuiască cu norme create pe cale judiciară sau cu prevederi cuprinse în acte normative neavute în vedere de legiuitor la adoptarea actelor normative considerate discriminatorii.

DOCTRINĂ ȘI COMENTARII

1. Articolul definește noțiunea de „salariu”, privit ca o contraprestație pentru executarea unei activități, dat fiind caracterul bilateral sinalagmatic al contractului individual de muncă. Principala caracteristică a salariului este aceea că este *exprimat în bani*. Numai în mod excepțional legea permite acordarea unui salariu în natură.

Alineatul (3) reia *principiul egalității în drepturi și nediscriminării* în materia salarizării.

2. Salariul este un *element esențial al contractului de muncă*. El reprezintă totalitatea drepturilor bănești convenite salariatului pentru munca prestată.

Salariul constituie *obiect* al contractului individual de muncă, deoarece reprezintă contraprestația pentru munca efectuată de salariat, dar este în același timp și *cauză* a acestui contract, pentru că în vederea obținerii lui persoana fizică s-a încadrat în muncă. Prin Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 95/1949 privind protecția salariului ¹⁾, s-a stabilit că, în sensul acestei convenții, termenul „salariu” înseamnă, oricare i-ar fi denumirea sau modul de calcul, remunerarea sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani și stabilite prin acordul părților sau de către legislația națională, pe care cel care angajează le datorează unui lucrător în baza unui contract de muncă, scris sau verbal, fie pentru munca efectuată sau care urmează a fi efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate (Al. Athanasiu, L. Dima, *Dreptul muncii*, p. 187).

3. În *practică* litigiile generate de aplicarea acestui articol au vizat *dovada existenței unui raport de muncă* prin prestarea unei activități remunerate în baza unei convenții între părți, precum și *valabilitatea plăților* efectuate în alte modalități decât exprimate în bani.

În principal s-a apreciat că, în condițiile existenței unui contract de muncă în derulare, lipsa prestației din partea angajatului exonerează pe angajator de obligația de plată a salariului, cu condiția ca activitatea angajatului să nu fi fost împiedicată din culpa angajatorului.

¹⁾ Ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973 (B. Of. nr. 81 din 6 iunie 1973).

Art. 155. (Componentele salariului)

Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

LEGISLAȚIE COMPLEMENTARĂ

Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010 (M. Of., P. a V-a, nr. 5 din 29 ianuarie 2007)

Art. 38. (1) Pentru munca prestată în condițiile prevăzute în contractul individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu în bani convenit la încheierea contractului de muncă.

(2) La unitățile producătoare de produse agricole, o parte din salariu se poate plăti și în natură. Plata în natură, stabilită prin negocieri colective în unități, nu poate depăși 30% din salariu.

(3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 160 din Codul muncii, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(4) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Art. 39. (1) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

- a) în regie sau după timp;
- b) în acord;
- c) pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
- d) alte forme specifice unității.

(2) Organizarea muncii și salarizarea în acord pot avea loc într-una din următoarele forme:

- a) acord direct;
- b) acord progresiv;
- c) acord indirect;

(3) Acordul direct, progresiv sau indirect se poate aplica individual sau colectiv.

(4) Formele de organizare a muncii și de salarizare ce urmează să se aplice fiecărei activități se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, după caz, instituție.

Art. 40. (1) Se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare, pentru următoarele categorii de salariați:

a) muncitori:

1. necalificați = 1,
2. calificați = 1,2;

b) personal administrativ încadrat în funcții pentru care condiția de pregătire este:

1. liceală = 1,2,
2. postliceală = 1,25;

c) personal de specialitate încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este:

1. școala de maiștri = 1,3,
2. studii superioare de scurtă durată = 1,5;

d) personal încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este cea de studii superioare = 2.

(2) Coeficienții de salarizare de la alin. (1) se aplică la salariul minim negociat pe unitate.

(3) Salarizarea personalului încadrat conform alin. (1) se va stabili ținând cont și de standardele ocupaționale corespunzătoare ocupației respective.

(4) Salariul de bază minim brut negociat pentru un program complet de lucru de 170 de ore, în medie, este de 440 lei, adică 2,59 lei/oră, începând cu 1 ianuarie 2007.

Art. 41. (1) Părțile contractante sunt de acord ca în perioada următoare să acționeze pentru includerea unor sporuri în salariul de bază, care să reprezinte retribuția pentru munca prestată și condițiile de la locul de muncă, astfel încât salariul de bază să aibă pondere majoritară în salariu.

(2) Sporurile se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază.

(3) Sporurile minime ce se acordă în condițiile prezentului contract sunt:

a) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile, 10% din salariul de bază;

b) pentru condiții nocive de muncă, 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate;

c) pentru orele suplimentare și pentru orele lucrate în zilele libere și în zilele de sărbători legale ce nu au fost compensate corespunzător cu ore libere plătite se acordă un spor de 100% din salariul de bază;

d) pentru vechime în muncă, minimum 5% pentru 3 ani vechime și maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, din salariul de bază;

e) pentru lucrul în timpul nopții, 25% din salariul de bază;

f) pentru exercitarea și a unei alte funcții se poate acorda un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite; cazurile în care se aplică această prevedere și cuantumul se vor stabili prin negocieri la contractele colective de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități sau unități.

(4) Sporurile prevăzute la alin. 3 lit. a) și b), nu se includ în salariul de bază și nu se mai acordă după normalizarea condițiilor de muncă în conformitate cu dispozițiile art. 25 din prezentul contract.

(5) Prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități și unități pot fi negociate și alte categorii de sporuri (spor de izolare, spor pentru folosirea unei limbi străine, dacă aceasta nu este cuprinsă în obligațiile postului etc.).

Art. 42. (1) Adaosurile la salariul de bază sunt:

a) adaosul de acord;

b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum 1,5% din fondul de salarii realizat lunar și cumulat;

c) alte adaosuri convenite la nivelul unităților și instituțiilor.

(2) Alte venituri sunt:

a) cota-parte din profit ce se repartizează salariaților, care este de până la 10% în cazul societăților comerciale și de până la 5% în cazul regiilor autonome;

b) tichetele de masă, tichetele cadou, tichetele de creșă și alte instrumente similare acordate conform prevederilor legale și înțelegerii părților.

(3) Condițiile de diferențiere, diminuare sau anulare a participării la fondul de stimulare din profit sau la fondul de premiere, precum și perioada pentru care se acordă cota de profit salariaților, care nu poate fi mai mare de un an, se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate și, după caz, instituție.

Legea nr. 128/1997 privind Statutul personalului didactic (M. Of. nr. 158 din 16 iulie 1997)

Art. 48. (1) Salarizarea personalului didactic și didactic auxiliar se face cu respectarea principiului potrivit căruia învățământul constituie o prioritate națională, ținând seama de responsabilitatea și complexitatea muncii, de pregătirea și experiența profesională, de rolul și importanța activității prestate. Salariul personalului didactic se compune din salariul de

bază, stabilit conform legii, și o parte variabilă, constând în adaosuri, sporuri și alte drepturi salariale suplimentare.

(2) ¹⁾ Drepturile salariale suplimentare, drepturile cu caracter social, alte drepturi și facilități ale personalului didactic auxiliar și nedidactic, al căror quantum este stabilit de lege între limite minime și maxime, se negociază, în limitele legii, prin contracte colective de muncă încheiate între angajatori și organizațiile sindicale reprezentative din învățământ, potrivit legii.

(3) ²⁾ Salariile de bază pentru personalul didactic și didactic auxiliar se stabilesc pe baza următoarelor elemente:

a) valoarea coeficientului de multiplicare 1,000;

b) coeficienții de multiplicare prevăzuți în anexele nr. 1 și 2 care fac parte integrantă din prezenta lege.

(4) Valoarea coeficientului de multiplicare 1,000 se stabilește anual prin hotărâre a Guvernului, după aprobarea legii bugetului de stat, în limita fondurilor alocate de la bugetul de stat pentru cheltuielile cu salariile, în vederea realizării obiectivelor, programelor și proiectelor stabilite.

(5) Indemnizațiile de conducere specifice din activitatea de învățământ sunt prevăzute în anexa nr. 3 care face parte integrantă din prezenta lege.

Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului (M. Of. nr. 440 din 24 iunie 2002)

Art. 28. (1) Polițistul are dreptul la:

a) salariu lunar, compus din salariul de bază, indemnizații, sporuri, premii și prime, ale căror quantumuri se stabilesc prin lege. Salariul de bază cuprinde salariul corespunzător funcției îndeplinite, gradului profesional deținut, gradațiile, sporurile pentru misiune permanentă și, după caz, indemnizația de conducere și salariul de merit;

b) ajutoare și alte drepturi bănești, ale căror quantumuri se stabilesc prin lege;

i) indemnizații de instalare, de mutare, de delegare sau de detașare, precum și decontarea cheltuielilor de cazare, în condițiile stabilite prin lege;

j) ³⁾ decontarea cheltuielilor de transport în cazul deplasării în interesul serviciului, mutării în alte localități și o dată pe an pentru efectuarea concediului de odihnă, precum și în alte situații, în condițiile stabilite prin hotărâre a Guvernului;

Legea nr. 269/2003 privind Statutul Corpului Diplomatic și Consular al României (M. Of. nr. 441 din 23 iunie 2003)

Art. 24. (1) Membrii Corpului diplomatic și consular al României au dreptul la un salariu și la alte drepturi bănești, bazate pe evaluarea corectă a complexității și dificultății funcției diplomatice sau consulare, ținându-se seama de activitatea depusă, importanța acesteia și performanța profesională.

(2) Salarizarea și acordarea altor drepturi bănești, inclusiv sporurile de vechime, de confidențialitate, pentru cunoașterea mai multor limbi străine, sporul pentru titlul științific de doctor, premiile, primele și salariile de merit acordate membrilor Corpului diplomatic și consular al României care își desfășoară activitatea în administrația centrală și la misiunile diplomatice și oficiile consulare vor fi reglementate prin lege specială.

¹⁾ Alin. (2) al art. 48 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 16 din Legea nr. 349/2004.

²⁾ Alin. (3)-(5) ale art. 48 au fost introduse prin art. I din O.U.G. nr. 8/2000.

³⁾ Lit. j) de la alin. (1) al art. 28 este reprodusă astfel cum a fost modificată prin art. I pct. 23 din O.U.G. nr. 89/2003.

Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea (M. Of. nr. 1197 din 14 decembrie 2004)

Art. 60. (1) Pentru activitatea desfășurată, personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea are dreptul la o salarizare stabilită în raport cu nivelul instanței sau parchetului, cu funcția deținută, cu vechimea în muncă și în specialitate, precum și cu alte criterii prevăzute de lege.

(3) Personalul auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea beneficiază de salarii de bază, spor de vechime, prime și de alte drepturi salariale, în condițiile legii.

Legea nr. 327/2006 privind salarizarea personalului din serviciile de probațiune (M. Of. nr. 624 din 19 iulie 2006)

Art. 3. (1) Pentru activitatea depusă, personalul din serviciile de probațiune are dreptul la salariu, care se compune din salariul de bază, sporuri, precum și din premii sau prime, ale căror cuantumuri se stabilesc prin lege.

(2) Salariul de bază pentru personalul din serviciile de probațiune se stabilește pe baza valorii de referință sectorială din cadrul autorității judecătorești și a coeficienților de multiplicare prevăzuți în anexă, pe grade profesionale, în funcție de competența profesională și de vechimea în specialitate.

Legea nr. 435/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului care își desfășoară activitatea în sistemul sanitar-veterinar (M. Of. nr. 980 din 7 decembrie 2006)

Art. 5. Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, sporurile, premiile și alte drepturi care se stabilesc în funcție de nivelul studiilor, precum și în raport cu nivelul la care se prestează activitatea, respectiv la nivel central și instituții publice deconcentrate.

Art. 6. Salariile de bază pentru personalul de execuție sunt diferențiate pe funcții, niveluri cuprinse între limite și sunt prevăzute în anexele nr. 1-3.

O.G. nr. 64/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciarelor (M. Of. nr. 747 din 1 septembrie 2006)

Art. 2. Funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare au dreptul la un salariu de bază lunar, compus din: salariul pentru funcția îndeplinită, salariul pentru gradul profesional deținut, gradații, sporul pentru misiune permanentă și, după caz, indemnizația de conducere și salariul de merit.

O.U.G. nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar (M. Of. nr. 138 din 31 martie 2000)

Art. 1. (1) Pentru activitatea desfășurată personalul contractual din sectorul bugetar primește un salariu de bază stabilit potrivit anexelor nr. I - V la prezenta ordonanță de urgență, precum și celelalte drepturi salariale prevăzute prin dispozițiile legale în vigoare, corespunzătoare fiecărui domeniu de activitate.

(2) În sensul prevederilor alin. (1), prin expresia personal contractual din sectorul bugetar, denumit în continuare personal contractual, se înțelege personalul angajat în acest sector în funcții de conducere sau în funcții de execuție, pe bază de contract individual de muncă încheiat în condițiile legii.

Art. 2. Salariile de bază pentru fiecare funcție de execuție, pe grade profesionale sau trepte profesionale, ocupate de personalul contractual, se stabilesc între limita minimă și cea maximă prevăzute în anexele nr. I - V care fac parte integrantă din prezenta ordonanță de urgență.

Art. 3. (1) În cazul personalului contractual care ocupă o funcție de conducere în sectorul bugetar, salariul de bază este cel corespunzător funcției de execuție, gradului profesional sau treptei profesionale, la care se adaugă o indemnizație de conducere, diferențiată în raport cu complexitatea și răspunderea ce revin funcției de conducere, potrivit anexei nr. VI care face parte integrantă din prezenta ordonanță de urgență.

(2) Indemnizația de conducere face parte din salariul de bază și este stabilită în procente din salariul de bază al funcției de execuție.

(3) Indemnizația de conducere se acordă în mod corespunzător și personalului contractual care conduce sau coordonează programe sau proiecte prevăzute în programul de activitate al instituției publice respective, pe perioada de derulare a acestora.

O.U.G. nr. 115/2004 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului contractual din unitățile sanitare publice din sectorul sanitar (M. Of. nr. 1138 din 2 decembrie 2004)

Art. 4. Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, sporurile, premiile și alte drepturi.

DECIZII ALE CURȚII CONSTITUȚIONALE

1. Urmărirea de către creditorii a sporurilor la salariu cu caracter nepermanent, care au o afectare specială. Obiectul excepției de neconstituționalitate îl constituie dispozițiile art. 409 C. proc. civ., art. 55 alin. (1) și (2) din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal și art. 155 C. muncii. Excepția este raportată la prevederile constituționale ale art. 22 referitor la dreptul la viață și la integritate fizică și psihică, art. 34 privind dreptul la ocrotirea sănătății și art. 41 alin. (2) referitor la protecția socială a muncii.

Excepția a fost ridicată în recursul împotriva unei sentințe civile pronunțate într-o acțiune în răspundere patrimonială. În motivarea excepției de neconstituționalitate se arată că dispozițiile legale criticate sunt neconstituționale în măsura în care permit urmărirea de către creditorii și a sporurilor la salariu cu caracter neperma-

nent, care au o afectare specială, fiind destinate refacerii capacității de muncă a salariaților.

Curtea a constatat că dispozițiile legale criticate de autorul excepției nu contravin în niciun fel prevederilor constituționale invocate. De altfel, critica formulată în motivarea excepției se referă la faptul că legiuitorul nu a înțeles să excepteze de la urmărirea de către creditorii a sporurilor salariale cu afectare specială, altfel spus, o omisiune legislativă. Potrivit art. 2 alin. (3) din Legea nr. 47/1992 privind organizarea și funcționarea Curții Constituționale, aceasta se pronunță numai asupra constituționalității actelor cu privire la care a fost sesizată, fără a putea modifica sau completa prevederile supuse controlului. Așa fiind, excepția a fost respinsă ca inadmisibilă (C.C., *Decizia nr. 1117/2007, M. Of. nr. 62 din 28 ianuarie 2008*).

DECIZII ÎN INTERESUL LEGII

1. Scutirea de plata impozitului pe venituri a persoanelor cărora li s-a recunoscut calitatea de luptător pentru victoria Revoluției române din decembrie 1989. Curtea

Supremă de Justiție a admis recursul în interesul legii și, în aplicarea art. 7 lit. e) din Legea nr. 32/1991 privind impozitul pe salarii, republicată, a stabilit că pot benefi-

cia de dispozițiile de scutire de plata impozitului pe venituri, prevăzute în acest text de lege, numai deținătorii titlului de „Luptător pentru Victoria Revoluției Române din Decembrie 1989”, conferit de Președintele României prin brevet. În motivare, s-au reținut următoarele: În aplicarea dispozițiilor art. 7 lit. e) din Legea nr. 32/1991 privind impozitul pe salarii, republicată la 12 august 1996, instanțele de judecată nu au un punct de vedere unitar în legătură cu soluționarea contestațiilor formulate împotriva deciziilor de imputare a sumelor reprezentând impozitele neachitate pentru veniturile realizate de către persoanele care au beneficiat de scutire de la plata acestor impozite, pe motiv că au calitatea de luptător pentru victoria Revoluției române din decembrie 1989.

Astfel, unele instanțe au admis contestațiile fără să țină seama dacă această calitate a fost conferită prin decret semnat de Președintele României sau a fost atestată prin certificat eliberat de comisia special instituită prin dispozițiile art. 2 alin. (4) din Legea nr. 42/1990, republicată, ori prin alt document.

Alte instanțe, dimpotrivă, au considerat că beneficiază de această scutire de plată a impozitului pe venit numai persoanele care dețin titlul de „Luptător pentru Victoria Revoluției Române din Decembrie 1989”, conferit de Președintele României prin brevet. Aceste din urmă instanțe au procedat corect.

Prin art. 2 alin. (1) din Legea nr. 42/1990, republicată, a fost instituit titlul de „Luptător pentru Victoria Revoluției Române din Decembrie 1989”, în semn de prețuire și recunoștință pentru cei care au fost răniți în luptele pentru victoria Revoluției din decembrie 1989, stabilindu-se prin alin. (2) al aceluiași articol că acest titlu se conferă

și celor care au fost reținuți în perioada 16 – 22 decembrie 1989, ca urmare a participării la acțiunile pentru victoria revoluției, precum și celor care, în perioada 16 – 25 decembrie 1989, s-au remarcat prin fapte deosebite în lupta pentru victoria revoluției. Totodată, din reglementările cuprinse la art. 5 alin. (1) și la art. 6 alin. ultim din Legea nr. 42/1990, republicată, rezultă că titlul de „Luptător pentru Victoria Revoluției Române din Decembrie 1989”, ca și celelalte titluri prevăzute de această lege se conferă de către Președintele României și se atestă prin brevet.

Ca urmare, din ansamblul acestor reglementări se impune concluzia că toate certificatele eliberate de Comisia pentru cinstirea și sprijinirea eroilor Revoluției din decembrie 1989 constituie doar acte doveditoare ale situațiilor sau activităților la care se referă prevederile Legii nr. 42/1990, republicată, atribuția de acordare a tuturor distincțiilor, între care și aceea de „Luptător pentru Victoria Revoluției Române din Decembrie 1989”, revenind Președintelui României. Iar, potrivit art. 7 lit. e) din Legea nr. 32/1991, republicată, sunt scutiți de plata impozitului prevăzut de această lege, pentru veniturile realizate în cadrul funcției de bază, „urmașii eroilor-martiri ai Revoluției, precum și deținătorii titlului de «Luptător pentru Victoria Revoluției Române din Decembrie 1989», conferit prin brevet”. Întrucât, potrivit art. 6 alin. ultim din Legea nr. 42/1990, republicată, conferirea oricăreia dintre distincțiile prevăzute în această lege se atestă prin brevet, este evident că nu pot beneficia de scutirea de plata impozitului la care se referă art. 7 lit. e) din Legea nr. 32/1991, republicată, decât urmașii eroilor-martiri ai Revoluției și deținătorii titlului de „Luptător pentru Victoria Revoluției Române din Decembrie

1989”, conferit de Președintele României prin brevet (C.S.J., Secții Unite, Decizia nr. 7 din 27 septembrie 1999, M. Of. nr. 636 din 27 decembrie 1999).

↳ *Legea nr. 32/1991 privind impozitul pe salarii, republicată, a fost abrogată prin O.G. nr. 73/1999 privind impozitul pe venit.*

2. Acordarea primei de concediu pentru magistrați. Înalta Curte de Casație și Justiție, constituită în Secții Unite, a admis recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și a stabilit că, în aplicarea dispozițiilor art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești, introdus prin O.G. nr. 83/2000, prima de concediu, pe lângă indemnizația de concediu, respectiv o sumă egală cu indemnizația brută sau, după caz, salariul brut din luna anterioară plecării în concediu, pentru magistrați, se acordă numai pentru anii 2001 și 2002, astfel cum a fost reglementată prin dispoziția legală menționată.

În motivare s-au reținut următoarele: (...) Prin O.U.G. nr. 177/2002, intrată în vigoare la data de 1 ianuarie 2003, s-a prevăzut, la art. 50 alin. (2), că „pe data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență se abrogă art. 1¹ și celelalte dispoziții referitoare la salarizarea și alte drepturi ale magistraților și personalului de specialitate juridică asimilat, potrivit legii, acestora, din Legea nr. 50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești (...), cu modificările și completările ulterioare, precum și orice alte dispoziții contrare”. Rezultă deci că, la data de 1 ianuarie 2003, când a intrat în vigoare ordonanța de urgență men-

ționată, erau abrogate implicit și dispozițiile art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, referitoare la dreptul magistraților și al celorlalte categorii de personal salarizate, în baza acestei legi, la o primă pentru perioada concediului de odihnă. În raport cu această situație, dreptul magistraților și al celorlalte categorii de personal salarizate în baza Legii nr. 50/1996 a încetat să mai subziste, nemaiputând să fie pretins, cu începere de la data de 1 ianuarie 2003.

Dar pentru perioada anterioară, chiar dacă s-a dispus, prin art. III alin. (2) din O.U.G. nr. 33/2001, suspendarea aplicării prevederilor art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, referitoare la acordarea primei pentru concediul de odihnă, până la data de 31 decembrie 2003, iar prin Legea bugetului de stat pe anul 2002 nr. 743/2001 și prin Legea bugetului de stat pe anul 2003 nr. 631/2002 s-a prelungit, succesiv, aplicarea prevederilor care se referă la prima pentru concediul de odihnă, nu se poate considera totuși că acel drept nu ar fi existat, cât timp abrogarea textului de lege care îl prevedea a intervenit abia la 1 ianuarie 2003, când a intrat în vigoare O.U.G. nr. 177/2002.

Sucesiunea în timp a actelor normative la care s-a făcut referire impune deci să se rețină că dreptul la primă pentru concediul de odihnă al magistraților și al celorlalte categorii de personal salarizate în baza Legii nr. 50/1990, instituit prin art. 41¹ alin. (1), a fost introdus în această lege prin art. I pct. 38 din O.G. nr. 83/2000 și și-a produs efectele începând de la 1 ianuarie 2001, iar în urma abrogării art. 41¹ alin. (1) prin O.U.G. nr. 177/2002, intrată în vigoare la data de 1 ianuarie 2003, acel drept a încetat să mai existe.

Pe de altă parte, dispozițiile art. III alin. (2) din O.U.G. nr. 33/2001, prin care s-a suspendat până la data de 31 decembrie 2003

aplicarea prevederilor art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, ca și cele ale art. 12 alin. (4) din Legea bugetului de stat pe anul 2002 nr. 743/2001, prin care s-au prelungit până la 31 decembrie 2002 termenele prevăzute la art. III din ordonanța menționată, neconținând vreo referire la eventualitatea desființării dreptului la prima de concediu, ci doar la suspendarea exercițiului acestuia ori la prelungirea termenului de punere în aplicare, nu pot fi considerate nici ele că ar înlătura însăși existența lui. Mai mult, suspendarea exercițiului dreptului nu echivalează cu însăși înlăturarea lui, cât timp prin nicio dispoziție legală nu i-a fost înlăturată existența pentru anii 2001 și 2002. Ne prevederea în continuare a acestui drept recunoscut și garantat nu poate înlătura existența lui anterioară pentru că s-ar contraveni atât art. 53 din Constituția revizuită (art. 49 din Constituția anterioară) privind cazurile când se poate restrânge exercițiul unui drept, cât și reglementărilor date prin art. 1 din Protocolul nr. 1 adițional la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

Reiese deci că se impune a se considera că dispozițiile O.U.G. nr. 33/2001, astfel cum a fost aprobată prin Legea nr. 386/2001, precum și cele ale Legii nr. 743/2001 au întrerupt cursul prescripției dreptului la acțiune pentru beneficiarii prevederii legale sus-menționate, a cărei punere în aplicare a fost suspendată sau amânată prin acte normative temporare, emise datorită unor condiții financiare deosebite.

De aceea, nu este posibil să se aplice în prezent nici dispozițiile de prelungire succesivă a termenelor de punere în aplicare a art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, referitoare la prima de concediu de odihnă pentru magistrați, prin invocarea prevederilor legilor bugetului de stat pe anii 2003, 2004 și 2005 [art. 10

alin. (3) din Legea nr. 631/2002, art. 9 alin. (7) din Legea nr. 507/2003 și art. 8 alin. (7) din Legea nr. 511/2004], pentru că s-ar contraveni principiului neretroactivității legii civile, prevăzut în art. 15 alin. (2) din Constituție și reglementat prin art. 1 C. civ.

Ca urmare, ordonatorilor principali de credite și, după caz, ordonatorilor de credite de rang inferior le revine obligația să plătească magistraților, pentru anii 2001 și 2002, primele de concediu de odihnă convenite acestora în conformitate cu art. 41¹ alin. (1) din Legea nr. 50/1996, care a fost în vigoare în cei 2 ani și a produs efecte până la data de 1 ianuarie 2003 (*I.C.C.J., Secțiile Unite, Decizia nr. XXIII din 12 decembrie 2005, M. Of. nr. 233 din 15 martie 2006*).

≈1. Prin Încheierea pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, Secțiile Unite, publicată în *M. Of. nr. 855 din 13 decembrie 2007, s-a dispus, din oficiu, îndreptarea erorii materiale de tehnoredactare strecurată în Decizia nr. XXIII din 12 decembrie 2005, în sensul că s-a înlăturat mențiunea „și personalul auxiliar de specialitate” din cuprinsul deciziei considerentele de la pagina 2, rândurile 17 și 21, de la pagina 4, ultimul rând, și de la pagina 6, alineatele 6 și 7, precum și de la alineatul 3 din dispozitiv, care va avea următorul conținut: „Prima de concediu, pe lângă indemnizația de concediu, respectiv o sumă egală cu indemnizația brută sau, după caz, salariul brut din luna anterioară plecării în concediu, pentru magistrați, se acordă numai pentru anii 2001 și 2002, astfel cum a fost reglementată prin dispoziția legală menționată”.*

2. Legea nr. 50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești, republicată, a fost abrogată prin O.G. nr. 8/2007 privind

salarizarea personalului auxiliar din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, precum și din cadrul altor unități din sistemul justiției (M. Of. nr. 72 din 31 ianuarie 2007).

3. Drepturi salariale cuvenite magistraților. Discriminare. Înalta Curte de Casație și Justiție, constituită în Secții Unite, a admis recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și a stabilit că, în aplicarea nediscriminatorie a dispozițiilor art. 11 alin. (1) din O.U.G. nr. 177/2002 privind salarizarea și alte drepturi ale magistraților, precum și a dispozițiilor art. 28 alin. (4) din O.U.G. nr. 43/2002, modificată prin O.U.G. nr. 24/2004, modificată și aprobată prin Legea nr. 601/2004, drepturile salariale prevăzute de aceste texte de lege se cuvin tuturor magistraților.

În motivare s-au reținut următoarele: (...) Prin art. 28 alin. (4) din O.U.G. nr. 43/2002, s-a reglementat dreptul personalului din cadrul Parchetului Național Anticorupție prevăzut la alin. (1) și (3), precum și al judecătorilor din componerea completelor specializate în infracțiunile de corupție, potrivit art. 29 alin. (2) din Legea nr. 78/2000, de a primi pentru activitatea de combatere a infracțiunilor de corupție un spor de 30% din indemnizația de încadrare brută lunară. Ulterior, prin O.U.G. nr. 24/2004, textul art. 28 alin. (4) din O.U.G. nr. 43/2002 a fost modificat, prevăzându-se că procurorii din Parchetul Național Anticorupție și judecătorii care compun completele specializate în infracțiunile de corupție, potrivit art. 29 din Legea nr. 78/2000, cu modificările ulterioare, beneficiază de o majorare cu 40% a indemnizației de încadrare brută lunară. Tot astfel, prin art. 24 alin. (4) din Legea nr. 508/2004 a fost extins beneficiul

constând în sporul de 40% la indemnizația de încadrare brută lunară și pentru conducerea Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, procurorii generali ai parchetelor de pe lângă curțile de apel, precum și pentru procurorii din cadrul Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism.

Prin Legea nr. 601/2004 de aprobare, cu modificări, a O.U.G. nr. 24/2004, aplicarea dispozițiilor art. 28 alin. (4), devenit alin. (5), a fost extinsă și la toți judecătorii Înaltei Curți de Casație și Justiție, precum și la toți procurorii Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, fără a se face vreo distincție între categoria de magistrați care participă la soluționarea cauzelor privind faptele de corupție și magistrații cu atribuții specifice îndeplinirii funcției de procurori sau judecători în toate celelalte cauze.

Fiind sesizat cu examinarea acestui caz inadmisibil de diferențiere a indemnizațiilor stabilite pentru magistrați, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin Hotărârea nr. 185 din 22 iulie 2005, a constatat existența unei discriminări directe prin aplicarea prevederilor textelor de lege menționate și a propus Ministerului Justiției inițierea unui proiect de act normativ de modificare a acelor prevederi, în vederea eliminării diferenței de tratament salarial, care a creat o inegalitate evidentă între cele două categorii de magistrați cu pregătire și responsabilități identice.

Ca urmare a demersului legislativ, inițiat pe baza constatării acestei discriminări, a fost adoptată O.U.G. nr. 27 din 29 martie 2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de magistrați și de personal din sistemul justiției, pentru eliminarea inegalității ce

s-a creat, fiind reglementate unitar salariizarea și celelalte drepturi ale judecătorilor, procurorilor, magistraților-asistenți și ale personalului asimilat acestora.

În acest fel, tratamentul salarial discriminatoriu a fost înlăturat, pentru viitor, prin ordonanța de urgență menționată nemai-fiind reglementate sporuri și diferențieri la indemnizațiile magistraților în raport cu natura cauzelor pe care le instrumentează, ci numai pentru delimitarea firească a gradului profesional și a funcției îndeplinite. Până la adoptarea și intrarea în vigoare a acestei ordonanțe de urgență, însă, aplicarea textelor de lege constatate discriminatorii prin hotărârea la care s-a făcut referire a creat o inegalitate vădită între nivelul indemnizațiilor acordate magistraților, în contradicție cu principiul egalității cetățenilor în fața legii, consacrat în art. 16 alin. (1) din Constituția României, republicată, cu cel al egalității de tratament salarial pentru muncă egală, instituit prin art. 23 alin. (2) din Declarația Universală a Drepturilor Omului, precum și cu cel al interzicerii oricărei discriminări prevăzut în art. 2 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice și în art. 14 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale.

În reglementarea anterioară, criteriul pe baza căruia s-a făcut această distincție, în acordarea drepturilor salariale menționate, l-a reprezentat doar luarea în considerare a naturii unor cauze pe care o parte dintre procurori și judecători erau desemnați să le soluționeze pe un anumit parcurs al carierei lor, ceea ce nu a avut justificare atât timp cât specificul atribuțiilor de ansamblu pe care le au toți magistrații din parchete și instanțele judecătorești în întregul lor, procurori, judecători și magistrați-asistenți la Înalta Curte de Casație și Justiție necesită aceeași pregătire

de specialitate și experiență, responsabilitate profesională specifică echivalentă, precum și risc identic în exercitarea sarcinilor de serviciu.

Opinia potrivit căreia prevederile legale care au creat această diferențiere nu ar fi discriminatorie ignoră nu numai dispozițiile art. 16 alin. (1) din Constituția României, republicată, pe cele ale art. 23 alin. (2) din Declarația Universală a Drepturilor Omului, potrivit cărora „toți oamenii au dreptul, fără nicio discriminare, la salariu egal pentru muncă egală”, precum și pe cele ale art. 2 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice și ale art. 14 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, așa cum s-a făcut referire la acestea, dar și dispozițiile art. 1 alin. (1) din Primul Protocol adițional la Convenție, privind protecția proprietății.

Rezultă, deci, că distincția ce se face, ținându-se seama de apartenența magistraților la categoria celor implicați în soluționarea cazurilor privind faptele de corupție sau de criminalitate organizată și de terorism ori doar includerea lor în anumite structuri pe scara ierarhică este lipsită de justificare obiectivă și rezonabilă, fiind astfel discriminatorie în sensul art. 2 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice și al art. 14 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, deoarece nu se poate demonstra existența unui raport acceptabil de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul vizat, cu toate particularitățile lui specifice.

De aceea, pentru eliminarea oricărei discriminări între diferitele categorii de magistrați, cu profesii implicând pregătire, experiență și responsabilități identice, în raport cu gradul profesional și funcția îndeplinită de fiecare, se impune ca, pentru perioada în care o parte dintre magistrați

nu au beneficiat de sporul specific de 30% și, respectiv, 40% din indemnizația de încadrare brută lunară, acei magistrați să aibă dreptul la întregirea veniturilor lor salariale cu acel spor, obligația autorității care nu l-a acordat tuturor magistraților fiind întemeiată pe ideea de răspundere pentru tratament discriminatoriu (*I.C.C.J., Secțiile Unite, Decizia nr. VI din 15 ianuarie 2007, M. Of. nr. 327 din 15 mai 2007*).

1. *O.U.G. nr. 177/2002 privind salarizarea și alte drepturi ale magistraților a fost abrogată prin O.U.G. nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției (M. Of. nr. 314 din 7 aprilie 2006).*

2. *Articolul 28 alin. (4) din O.U.G. nr. 43/2002 privind Departamentul Național Anticorupție a fost abrogat prin O.U.G. nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției (M. Of. nr. 314 din 7 aprilie 2006).*

4. Dreptul polițiștilor la prima de concediu de odihnă. Suspendare. Înalta Curte de Casație și Justiție, constituită în Secții Unite, a admis recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și a stabilit că, în aplicarea dispozițiilor art. 37 alin. (2) teza I din O.G. nr. 38/2003 privind salarizarea și alte drepturi ale polițiștilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 353/2003, cu modificările și completările ulterioare, prima de concediu, respectiv o sumă egală cu salariul de bază din luna anterioară plecării în concediu, pe lângă indemnizația de concediu, se cuvine pentru perioada anilor 2004-2006, astfel cum a fost reglementată prin dispoziția legală menționată. În motivare s-au reținut următoarele: (...) În art. 37 alin. (2) teza I din O.G. nr. 38/2003

privind salarizarea și alte drepturi ale polițiștilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 353/2003, s-a prevăzut că „La plecarea în concediu de odihnă polițistul primește o primă de concediu egală cu salariul de bază din luna anterioară plecării în concediu”. Ulterior, prin art. 9 alin. (7) din Legea bugetului de stat pe anul 2004 nr. 507/2003 s-a prevăzut că „Aplicarea prevederilor din actele normative (...) referitoare la primele ce se acordă cu ocazia plecării în concediu de odihnă, (...) se suspendă până la data de 31 decembrie 2004”. De asemenea, prin art. 8 alin. (7) din Legea bugetului de stat pe anul 2005 nr. 511/2004 s-a dispus menținerea în continuare a suspendării dreptului de primă de concediu de odihnă până la data de 31 decembrie 2005, iar prin art. 5 alin. (5) din Legea bugetului de stat pe anul 2006 nr. 379/2005 s-a dispus prelungirea perioadei de suspendare până la 31 decembrie 2006.

Sucesiunea în timp a actelor normative la care s-a făcut referire impune a se reține că dreptul polițiștilor la primă pentru concediu de odihnă, instituit prin art. 37 alin. (2) din O.G. nr. 38 din 30 ianuarie 2003, și-a produs efectele începând cu data menționată, suspendarea exercițiului acestui drept neechivalând cu însăși înlăturarea lui. Prin art. 38 C. muncii se prevede, în mod imperativ, că drepturile persoanelor încadrate în muncă nu pot face obiectul vreunei tranzacții, renunțări sau limitări, ele fiind apărate de stat împotriva oricărui încălcare a manifestărilor de subiectivism, abuz sau arbitrar. De aceea, fiind un drept câștigat, derivat dintr-un raport de muncă, prima de concediu nu putea fi anulată prin actele normative menționate. De altfel, aceste dispoziții legale nu conțin vreo referire la eventualitatea desființării dreptului la prima de concediu, ci doar la

suspendarea exercițiului acestui drept ori la prelungirea termenului de punere în aplicare, iar prin Decizia nr. 38 din 25 ianuarie 2005 Curtea Constituțională a respins excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor din legile bugetului de stat pe anul 2004-2005, care doar au suspendat acordarea drepturilor respective. În atare situație, suspendarea exercițiului dreptului la prima de concediu nu echivalează cu însăși înlăturarea lui, cât timp prin nicio dispoziție legală nu i-a fost înlăturată existența și nici nu s-a constatat neconstituționalitatea textului de lege ce prevede acest drept. (...)

În atare situație, concluzia ce se impune este aceea de a se considera că obligațiile O.U.G. nr. 38/2003 privind salarizarea și alte drepturi ale polițiștilor, astfel cum a fost aprobată cu modificări prin Legea nr. 353/2003, precum și cele ale Legii nr. 511/2004 și nr. 379/2005 au fost numai suspendate, amânate prin acte normative temporare, emise datorită unor condiții financiare deosebite (*I.C.C.J., Secțiunile Unite, Decizia nr. XII din 5 februarie 2007, M. Of. nr. 733 din 30 octombrie 2007*).

5. Acordarea sporului pentru vechime în muncă judecătorilor, procurorilor și celorlalți magistrați, precum și persoanelor care au îndeplinit funcția de judecător financiar, procuror financiar sau de controlor financiar în cadrul Curții de Conturi a României. Înalta Curte de Casație și Justiție, constituită în Secții Unite, a admis recursul în interesul legii declarat de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și a stabilit că dispozițiile art. 33 alin. (1) din Legea nr. 50/1996, în raport cu prevederile art. 1 pct. 32 din O.G. nr. 83/2000, art. 50 din O.U.G. nr. 177/2002 și art. 6 alin. (1) din O.U.G. nr. 160/2000 se interpretează, în sensul că judecătorii, procurorii și ceilalți

magistrați, precum și persoanele care au îndeplinit funcția de judecător financiar, procuror financiar sau de controlor financiar în cadrul Curții de Conturi a României beneficiau și de sporul pentru vechime în muncă, în cuantumul prevăzut de lege.

În motivare s-au reținut următoarele: (...) Legea nr. 50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești a abrogat Legea nr. 52/1991, precum și orice alte dispoziții contrare cu privire la salarizarea personalului din organele puterii judecătorești, instituind prin art. 31 (devenit art. 33 după republicare) reglementarea potrivit căreia „pentru vechimea în muncă, personalul beneficiază de un spor de vechime de până la 25%, calculat la salariul de bază brut corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru”, diferențiat tot pe tranșe de vechime în muncă.

Este adevărat că, ulterior, prin O.G. nr. 83/2000 pentru modificarea și completarea Legii nr. 50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești, a fost introdus, la art. 33 din această lege, un nou alineat, devenit alin. (3), cu următorul conținut: „Prevederile alin. (1) și (2) nu sunt aplicabile magistraților”. În raport cu această din urmă modificare, precum și cu explicația ce s-a dat conținutului expresiei de „indemnizație de încadrare lunară” în art. 2 din aceeași ordonanță, s-a considerat de unele instanțe că prin instituirea unui nou sistem de salarizare pentru magistrați, în conținutul căruia au fost incluse indemnizația de încadrare lunară stabilită pe funcții, potrivit nivelului instanțelor și parchetelor, precum și vechimea în magistratură, fără a se mai menționa și criteriul vechimii în muncă, s-ar fi înlăturat această ultimă componentă din salarizarea magistraților.

În sprijinul acestui punct de vedere, s-a subliniat că ordonanța menționată a fost adoptată în temeiul art. 108 alin. (1) și (3) din Constituția României, republicată, precum și al art. 1 lit. Q) pct. 1 din Legea nr. 125/2000 privind abilitarea Guvernului de a emite ordonanțe, iar Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 294 din 1 noiembrie 2001, respingând excepția de neconstituționalitate a art. 33 alin. (3) din Legea nr. 50/1996, introdus prin O.G. nr. 83/2000, a reținut că „principiul egalității în fața legii, consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituția României, republicată, nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul juridic nu poate fi decât diferit”.

Tot în sprijinul acestui punct de vedere, întemeiat pe dispozițiile privind abilitarea Guvernului de a emite ordonanțe, au mai fost invocate reglementările adoptate succesiv, în materia salarizării magistraților și a stabilirii vechimii acestora, în cadrul O.U.G. nr. 177/2002 și O.U.G. nr. 27/2006. De asemenea, făcându-se referire la dispozițiile Legii nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, la cele ale Legii nr. 50/1995 cu privire la salarizarea membrilor și personalului Curții de Conturi, ale O.U.G. nr. 160/2000 privind salarizarea controlorilor financiari din cadrul Curții de Conturi, precum și la dispozițiile Legii nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, s-a apreciat că magistraților, precum și persoanelor care au îndeplinit funcția de judecător financiar, procuror financiar sau de controlor financiar în cadrul Curții de Conturi nu li se mai cuvin sporuri pentru vechime în muncă din momentul modificărilor și completărilor

aduse art. 33 din Legea nr. 50/1996 prin O.G. nr. 83/2000.

Or, toate aceste dispoziții, invocate în argumentarea punctului de vedere potrivit căruia, pentru categoriile profesionale menționate, nu ar mai fi existat temei legal să li se acorde dreptul la sporul de vechime în muncă, după intrarea în vigoare a O.G. nr. 83/2000, sunt lipsite de justificare atât timp cât dreptul respectiv, nefiind înlăturat printr-o dispoziție expresă, a continuat să existe.

În acest sens, este de observat că O.G. nr. 83/2000 nu conține nicio dispoziție de abrogare a art. 31 (devenit 33 după republicare) din Legea nr. 50/1996, pe care a modificat-o și completat-o. De asemenea, nici O.U.G. nr. 177/2002, privind salarizarea, nu conține vreo mențiune expresă de abrogare a prevederilor art. 33 alin. (1) și (2) din Legea nr. 50/1996 referitoare la dreptul personalului din organele autorității judecătorești de a beneficia de un spor de vechime în muncă.

Stabilirea indemnizației lunare, ca unică formă de remunerare, nu poate înlătura un drept cu caracter general, dobândit pentru vechimea în muncă, din moment ce valoarea procentuală la care se referă nu a fost înlăturată printr-o dispoziție expresă a legii, adoptată în forma impusă prin normele de tehnică legislativă instituite prin Legea nr. 24/2000. Acest drept salarial, de natură personală, este generat de activitatea desfășurată în muncă, indiferent de funcția ocupată, cu condiția să fie acordat printr-o dispoziție legală, iar beneficiarul să îndeplinească cerințele prevăzute în acea dispoziție.

Or, prin O.G. nr. 83/2000, sporul de vechime în muncă nu a mai fost prevăzut pentru magistrați, fără să se abroge însă art. 31 (devenit art. 33) din Legea nr. 50/1996, care îl prevedea, iar acordarea sporului

respectiv nu este incompatibilă cu raporturile de muncă ale acestei categorii profesionale, deoarece au devenit incidente dispozițiile art. 16 alin. (3) și ale art. 295 C. muncii.

Mai este de observat că dispoziția din O.G. nr. 83/2000, prin care nu a mai fost prevăzut sporul de vechime în muncă pentru magistrați, ci numai pentru personalul auxiliar, nu poate avea relevanță câtă vreme dispoziția de la art. 31 (devenit art. 33) din Legea nr. 50/1996 nu poate fi considerată abrogată expres și nici implicit prin art. 1 sau art. 9 alin. ultim din acea ordonanță, pentru că nu constituie o prevedere contrară, ci una complementară. Așa fiind, în raport și cu dispozițiile art. 137 alin. (1) C. muncii anterior, ce erau aplicabile cu titlu de drept comun și raporturilor juridice ce nu erau întemeiate pe un contract individual de muncă, activitatea prestată de magistrați le conferea vechime în muncă pentru care trebuiau să beneficieze de sporurile convenite ca orice alți salariați. Ca urmare, interpretarea sistematică a art. 31 (33) din Legea nr. 50/1996, după ieșirea lui din vigoare, în raport cu alte dispoziții legale, impune menținerea aplicabilității prevederii ce a acordat dreptul la sporul de vechime în muncă și pentru magistrați, iar nu doar pentru personalul auxiliar de specialitate. (...)

Pentru identitate de rațiune, aceeași concluzie se impune și în ceea ce privește persoanele care au îndeplinit funcția de judecător financiar, procuror financiar sau de controlor financiar în cadrul Curții de Conturi a României. În această privință mai trebuie avut în vedere că dispozițiile art. 6 din O.U.G. nr. 160/2000 sunt aplicabile numai pentru acele drepturi salariale având legătură cu funcția de controlor financiar, iar nu pentru drepturile salariale de natură

personală, pe care nu le pot afecta. Așadar, dispozițiile art. 8 alin. (1) din Legea nr. 50/1995 cu privire la salarizarea membrilor și personalului Curții de Conturi își produc efectele în continuare, chiar și ulterior apariției O.U.G. nr. 160/2000, astfel că această categorie de personal și-a menținut vocația de a beneficia de sporul pentru vechimea în muncă.

Aplicabilitatea în continuare a dispozițiilor care au reglementat, pentru magistrați, dreptul la componenta salarială constând în sporul de vechime în muncă mai este impusă de modificările și completările aduse O.U.G. nr. 27/2006 prin Legea nr. 45/2007, care a reinstabilit la art. 4¹, introdus în ordonanță, dreptul la sporul de vechime în muncă pentru judecători, procurori, personalul asimilat acestora și magistrații-asistenți, ceea ce demonstrează că legiuitorul a considerat că și pentru categoria profesională a magistraților un asemenea drept trebuie să aibă caracter permanent (*I.C.C.J., Secțiunile Unite, Decizia nr. XXXVI din 7 mai 2007, M. Of. nr. 715 din 23 octombrie 2007*).

1. Legea nr. 50/1996 privind salarizarea și alte drepturi ale personalului din organele autorității judecătorești, republicată, a fost abrogată prin O.G. nr. 8/2007 privind salarizarea personalului auxiliar din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, precum și din cadrul altor unități din sistemul justiției (M. Of. nr. 72 din 31 ianuarie 2007).

2. A se vedea Decizia Curții Constituționale nr. 838 din 27 mai 2009 (M. Of. nr. 461 din 3 iulie 2009).

6. Dreptul cadrelor militare în activitate decorate cu ordinul „Meritul Militar” de a beneficia de reducerea impozitului pe venit. Înalta Curte de Casație și Justiție, constituită în Secții Unite, a admis recursul în interesul legii declarat de procurorul